

**PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**ARMIN**

NIM: 20300115016

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**2020**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Armin

Nim : 20300115016

Tempat/Tgl. Lahir : Ulidang, 15 Oktober 1997

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Alamat : Bukit Garaganti Graha

Judul : Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya peneliti sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah tiruan, duplikat, plagiat atau dibuat dan disusun oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

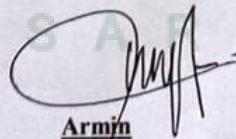
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALA UDDIN

MAKASSAR

Gowa, 02 Maret 2020

Peneliti



Armin

Nim: 20300115016

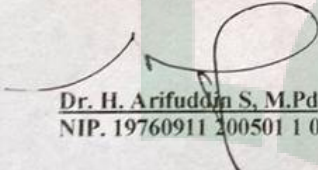
### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi Saudara **Armin** NIM: 20300115016, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa"** memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diujikan ke Ujian Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk proses selanjutnya.

Gowa, 03 Januari 2020

Pembimbing I

  
Dr. H. Arifuddin S. M.Pd  
NIP. 19760911 200501 1 005

Pembimbing II

  
Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum  
NIP 19681231 201411 1 006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



Scanned with  
CamScanner



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa”, yang disusun oleh Armin, NIM: 20300115016, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada tanggal 14 Februari 2020 M, bertepatan dengan tanggal 20 Jumadil Akhir 1441 H, dan dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Samata, 14 Februari 2020 M  
20 Jumadil Akhir 1441 H

### DEWAN PENGUJI

(SK Dekan 704 Tahun 2020)

Ketua : Mardhiah, S.Ag., M.Pd

Sekretaris : Andi Ika Prasasti Abrar, S.Pd., M.Pd

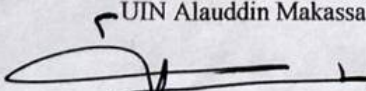
Munaqisy I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd

Munaqisy II : Dr. Wahyuddin, M.Pd

Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S, M.Pd

Pembimbing II : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan  
UIN Alauddin Makassar, A

  
**Dr. H. Marjuni, M.Pd.I.**  
NIP 197801 112005 01 1006

## KATA PENGANTAR



Tiada sepatah katapun yang indah dan sepantasnya diucapkan selain hanya pujian dan rasa terima kasih kepada Allah swt sang pemilik cinta dan kasih sayang. Skripsi ini dapat terselesaikan walaupun dalam bentuk sederhana. Pernyataan rasa syukur kepada sang Khalik atas hidayah-Nya yang diberikan dalam mewujudkan karya ini tidak dapat peneliti lukiskan dengan kalimat apapun kecuali dengan hanya menyadari betapa kecilnya diri ini dihadapan-Nya.

Salawat dan salam semoga menjadi hadiah terindah bagi baginda Rasulullah saw yang telah menjadi pelita dalam gelapnya kejahiliyaan dunia, yang telah menjadi petunjuk di saat manusia tersesat dan terlena dengan kenikmatan sesaat. Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, maka peneliti bersikap positif dalam menerima saran maupun kritikan yang sifatnya membangun.

Penulisan ini dapat dilakukan dengan baik berkat adanya partisipasi, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui lembaran ini peneliti menyampaikan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda **Saepul** dan Ibunda **Sitti Lawiah** serta seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan kasih sayang, perhatian, doa restu, semangat dan pengorbanan serta keikhlasan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, selain itu tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Prof. Hamdan Juhannis, MA., Ph.D.** selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, beserta Wakil Rektor I, II, III, dan IV yang selama ini berusaha memajukan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan memberikan bantuan fisik maupun material serta memberikan fasilitas dalam proses perkuliahan.
2. **Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.** selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta Wakil Dekan I, II, dan III atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa selalu memberikan nasehat bimbingan kepada peneliti.
3. **Ridwan Idris, S.Ag, M.Pd** dan **Mardhiah, S.Ag., M.Pd** selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar yang selama ini selalu memberikan motivasi, arahan dan dorongan dalam proses perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi.
4. **Dr. H. Arifuddin S, M.Pd** dan **Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum** selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti sejak penulisan skripsi hingga terselesainya.
5. Para **Dosen** dan **Staf** Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Saudara-saudariku **Nurbiah, Herman, Masri, Jaenuddin, Nurlinah, dan Baharuddin** yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
7. Teman-Teman **PPL MAN 1 Makassar dan Posko KKN Angkatan 60 Kec. Herlang Desa Tugondeng Kab. Bulukumba** yang selalu

memberikan semangat dan motivasi, beserta Bapak/Ibu sebagai pengganti orang tua selama KKN.

8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa **Manajemen Pendidikan Islam** angkatan 2015 yang selalu memberikan dukungan dan kerjasama yang baik selama dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Demikian ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, tiada sesuatu yang bisa peneliti berikan kecuali apa yang kita lakukan selama ini bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi peneliti sendiri. Akhirnya, semoga Allah swt. berkenan menerima amal bakti yang diabdikan oleh kita semua.

Gowa, 02 Maret 2020

**Armin**  
**Nim 20300115016**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1-10</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis .....	6
D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian .....	6
E. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu .....	8
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN TEORETIS</b> .....	<b>12-26</b>
A. Konsep Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	12
1. Pelatihan .....	12
2. Kompetensi.....	17
3. Pelatihan Berbasis Kompetensi .....	19
B. Kinerja Pegawai .....	21
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2. Indikator Kinerja Pegawai .....	23
3. Karakteristik Kinerja Pegawai .....	24
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	24



5. Penilaian Kinerja Pegawai .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27-33</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian. ....	27
1. Jenis Penelitian. ....	27
2. Lokasi Penelitian. ....	27
B. Pendekatan Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	29
D. Metode Pengumpulan Data. ....	29
E. Instrumen Penelitian.....	30
F. Validasi dan Reabilitas Instrumen.....	31
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	31
1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif .....	31
2. Teknik Analisis Statistik Inferensial.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36-57</b>
A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	36
1. Sejarah Singkat .....	36
2. Visi dan Misi .....	38
3. Data Pegawai .....	39
B. Hasil Penelitian .....	39
1. Deskriptif Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	39
2. Deskriptif Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.....	44

3. Pengaruh Pelatihan Berbasis terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	50
C. Pembahasan Penelitian .....	56
1. Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	56
2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	57
3. Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63-65</b>
A. Kesimpulan.....	63
B. Implikasi Penelitian.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## **DAFTAR TABEL**

**Tabel 3.1** Keadaan Populasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

**Tabel 3.2** Skor Jawaban responden

**Tabel 3.3** Interpretasi Skor Responden

**Tabel 3.5** Interpretasi koefisien korelasi

**Tabel 4.1** Skor pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Gowa

**Tabel 4.2** Tabulasi data untuk menghitung nilai rata-rata (mean)

**Tabel 4.3** Data presentasi frekuensi

**Tabel 4.4** Data Standar Deviasi

**Tabel 4.5** Kategori Skor Responden

**Tabel 4.6** Skor kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

**Tabel 4.7** Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

**Tabel 4.8** Data presentasi frekuensi

**Tabel 4.9** Data Standar Deviasi

**Tabel 4.10** Kategori Skor Responden

**Tabel 4.11** Tabel penolong



## ABSTRAK

**Nama Penyusun : Armin**  
**NIM : 20300115016**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

---

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; (1) Bagaimana Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (2) Bagaimana Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (2) Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa; (3) Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Penelitian ini merupakan penelitian “*Survei*”. Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 69 orang dan menggunakan *sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Selanjutnya penyajian data menggunakan teknik presentase jawaban dari keseluruhan responden.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan pelatihan berbasis kompetensi berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 62,319% dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 65,218%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,7181 > t_{tabel} = 0,2369$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Adapun implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagi Organisasi, diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan pegawai, dan memberikan peluang untuk terus berkembang; (2) Bagi pegawai, diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi dan meningkatkan kompetensi sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja; (3) Bagi penulis disarankan agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pelatihan berbasis kompetensi maupun kinerja pegawai yang peneliti lakukan.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor kehidupan, misal dalam bidang pemerintahan, ekonomi, sosial, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut serta membawa organisasi untuk mencapai suatu tujuan secara baik. Di antara aktivitas penting bagi manajemen yang perlu mendapat perhatian yaitu berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.<sup>1</sup>

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari seberapa jauh sistem di bidang sumber daya manusia yang mampu menunjang dan memuaskan keinginan pegawai dan organisasi. Pelatihan memberikan peluang bagi pegawai untuk

---

<sup>1</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 08.

mengembangkan keahlian atau *skill* baru dalam bekerja. Sehingga apa yang pegawai ketahui saat mengikuti pelatihan dapat membantu pegawai untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka salah satu aspek pokok dari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan pelatihan.

Pelatihan menurut Mangkuprawira menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.<sup>2</sup> Hal ini merupakan proses belajar, oleh sebab itu pelatihan didefinisikan Gary Dessler sebagai:

Suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya, sebab pendidikan dan pelatihan yang berguna bagi pegawai baru maupun pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.<sup>3</sup>

Dalam Kajian ini pelaksanaan pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku. Dengan demikian dalam menguasai kompetensi pegawai akan lebih mampu menerapkan secara praktek semua pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan di tempat kerja. Kompetensi yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya sikap yang semakin baik. Dengan mendukung hal tersebut pemerintah mengenalkan pelatihan berbasis kompetensi yang dirasa sangat berpengaruh dalam mengembangkan kemampuan kerja pegawai yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

---

<sup>2</sup>Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 135

<sup>3</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 169

Perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah penting dari aspek yang lain adalah peningkatan kinerja. Kinerja juga sangat penting, karena mencerminkan keberhasilan para manajer dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasinya.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran waktu yang telah ditetapkan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.<sup>4</sup> Dalam QS at-Taubah /9:105 Allah Swt berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>5</sup>

Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa secara umum juga berkaitan dengan berbagai penyebab baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa di antara aspek penting yang berhubungan dengan pelatihan pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, prakarsa atau inisiatif memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama, keandalan,

<sup>4</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 47.

<sup>5</sup>Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), h. 203

pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu secara efektif.<sup>6</sup>

Kementerian Agama Kabupaten Gowa merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama yang berada dibawah naungan wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Salah satu tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan di Kabupaten Gowa, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang pelatihan dari narasumber yakni bapak Jamaris, S.Ag., M.H selaku Kasubag Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa menjelaskan bahwa Diklat yang dilakukan terbagi menjadi 2 yaitu: (1) Diklat internal yaitu diklat yang dilaksanakan oleh organisasi itu sendiri dan biasanya dilaksanakan di tempat kerja dan diikuti oleh seluruh pegawai secara bertahap dengan waktu 1-2 bulan. (2) Diklat eksternal yaitu diklat yang dilaksanakan oleh kantor wilayah dan diikuti oleh beberapa pegawai.<sup>7</sup>

Hasil observasi lainnya melihat aktivitas pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama belum maksimal, dalam hal ini ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga semua itu akan berdampak terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain daripada itu ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), seperti ditemukannya beberapa pegawai

---

<sup>6</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, h. 49

<sup>7</sup>Jamaris, Kasubag Tata Usaha Kementerian Agama Gowa, *Wawancara*, Gowa, 05 Desember 2018.



yang tidur pada saat jam kerja, membawa masalah pribadi ke tempat kerja, membebankan pekerjaannya kepada pegawai lain, dan juga pelayanan pegawai ke masyarakat kurang maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan menjadi bertumpuk. Apabila hal tersebut dibiarkan maka dalam menciptakan aparatur yang berdaya guna dan berhasil guna dan berhasil guna, maka visi dan misi Kementerian Agama Kabupaten Gowa tidak bakal terwujud sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang perlu diperhatikan bahwa pelatihan merupakan kebijaksanaan mengenai program yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, dan mampu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan bidang dan memiliki disiplin kerja, efektif, efisien, kreatif, serta tanggung jawab.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melihat apa benar aspek pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa tersebut mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka di sini peneliti ingin menuangkannya dalam suatu bentuk penelitian dengan judul *“Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.”*

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang terdapat pada latar belakang di atas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah yang akan dijadikan inti pembahasan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?

### **C. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya secara empiris.<sup>8</sup> Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

**H<sub>0</sub>** :Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**H<sub>a</sub>** :Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian**

Definisi operasional adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang telah peneliti lakukan sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Pelatihan berbasis kompetensi dalam istilah asing *Competency Based Training (CBT)* merupakan suatu proses pelatihan yang dirancang mampu mengembangkan keahlian atau ketarampilan secara khusus dan mempunyai tujuan agar mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance terget*) yang telah ditetapkan. Pelatihan berbasis kompetensi membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan maupun dari rekan kerja. Dengan adanya Pelatihan berbasis kompetensi, kemampuan kerja

---

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.96

pegawai akan lebih diperhatikan secara khusus baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.<sup>9</sup>

Dapat disimpulkan pelatihan berbasis kompetensi merupakan suatu proses pelatihan yang dirancang mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Adapun indikator pelatihan berbasis kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), Sikap (*attitude*).<sup>10</sup>

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerjasama, keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu secara efektif.<sup>11</sup>

Jadi dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kehadiran, kemampuan kerjasama.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup>Endah Setyowati, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Diakses pada tanggal 10 Desember 2019 dari [www.blog.fitb.itb.ac.id](http://www.blog.fitb.itb.ac.id)

<sup>10</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 204

<sup>11</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, h. 49

<sup>12</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 234

### E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, untuk mengetahui adanya kerancuan objek penelitian yang telah diteliti oleh orang lain. Berdasarkan dari judul yang ditetapkan, maka peneliti mengambil dari skripsi sebagai acuan dalam kajian pustaka yang berkaitan dengan variabel di atas:

1. Skripsi Anggun Sulistyaningsih 2014 yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di PT. Pindad (Persero) Bandung tergolong sangat baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel X (diklat berbasis kompetensi) adalah sebesar 2,36. Korelasi variabel X dan Y memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,872 yang ada pada kategori sangat kuat signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 76,03 %. Berdasarkan hasil pengujian statistik secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung.<sup>13</sup>

Jadi yang membedakan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, dimana penulis akan membahas tentang pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai sedangkan peneliti sebelumnya membahas tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan

---

<sup>13</sup>Anggun Sulistyaningsih, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung", *Skripsi* (Bandung: Fak. Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013), h. 110



berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Archie Octhanantha tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro). Hasil penelitian dari variabel hasil pelatihan berbasis kompetensi sebesar 4,46 yang berarti mayoritas responden setuju pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,46 yang berarti mayoritas responden setuju pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro. Artinya bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan..<sup>14</sup>

Jadi yang membedakan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah kinerja karyawan dimana penulis akan membahas tentang pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan yang menjadi persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pelatihan berbasis kompetensi.

3. Jurnal Citra Bella Monizsya tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales *Force* PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Surabaya). Dari hasil analisis dapat diperoleh kesimpulan, yaitu yang pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dengan t hitung sebesar 3,6. Kedua, terdapat pengaruh antara variabel pelatihan berbasis kompetensi

---

<sup>14</sup>Archie Octhanantha, Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri Tbk. Area Tangerang Bintaro), *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no 4 (2017): h, 129 (Diakses 25 Oktober 2019) . [http:// administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2139](http://administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2139)

terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,293. Ketiga, terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,605. Keempat, terdapat pengaruh tidak langsung dari pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan dan kemampuan kerja sebesar 0,247.<sup>15</sup>

Jadi yang membedakan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah kemampuan kerja dan kinerja karyawan dimana penulis akan membahas tentang pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan yang menjadi persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pelatihan berbasis kompetensi.

## ***B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui program pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.
- b. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoretis

Sebagai bahan atau masukan sebagai pertimbangan bagi instansi/lembaga dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

---

<sup>15</sup>Citra Bella Monizsya, Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Bisnis* 38, no 1 (2016): h. 74 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) (Diakses 25 Desember 2019).

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai bahan informasi bagi pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa agar lebih meningkatkan lagi pelatihan berbasis kompetensi agar kinerja pegawai dapat meningkat.
- 2) Sebagai masukan atau bahan pengetahuan bagi peneliti dalam kegiatan ilmiah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia yang telah peneliti dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan dan kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### **A. Konsep Pelatihan Berbasis Kompetensi**

##### **1. Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Kaswan, pelatihan secara khusus berfokus memberi keterampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangannya dalam kinerja.<sup>1</sup>

Pelatihan sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan terdiri dari beberapa program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, maupun organisasi, dan dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap atau perilaku sosial dari pegawai itu.<sup>2</sup>

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan bersifat spesifik, praktik. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama.<sup>3</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behaviour* yang terus mengalami

---

<sup>1</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 96-97

<sup>2</sup>Suwatno, dan Donni Juni Prinsa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 117.

<sup>3</sup>Viethzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Rajawali Perss, 2014), h. 163



peningkatan yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.<sup>4</sup>

Beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu teknik atau proses mengajar, memperbaiki kinerja pegawai baru dan lama untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan lebih baik.

#### b. Tujuan Program Pelatihan

Umar mengemukakan bahwa pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja. Pelatihan juga bertujuan supaya peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.<sup>5</sup>

Suatu organisasi juga perlu melibatkan sumber daya manusianya pada aktivitas pelatihan dan hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam organisasi yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik.. Bila pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja pegawai.

Pelatihan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik. Program pelatihan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan saat ini maupun yang akan datang.

---

<sup>4</sup>Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 117-118

<sup>5</sup>Husein Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Gramedia, Pustaka Utama, 2003), h. 12

Program pelatihan mempunyai tujuh tujuan utama sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan pegawai
- 3) Menghindari keusangan
- 4) Memecahkan masalah
- 5) Orientasi pegawai baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel.<sup>6</sup>

Dalam pelatihan ada beberapa tujuan utama yang ingin dicapai. Mengingat pentingnya pelatihan, maka seorang manajer harus dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif. Terdapat beberapa proses kegiatan yang harus dilakukan dalam upaya mengembangkan pelaksanaan pelatihan yang efektif ini menurut Hariandja sebagai berikut:

- a. Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi
- b. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
- c. Menentukan metode pelatihan.
- d. Mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat kita bahwa manfaat pelaksanaan pelatihan sangat penting dari pelaksanaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan terdapat pula manfaat lain bagi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

#### c. Manfaat Pelatihan

Adapun beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja antara lain:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

---

<sup>6</sup>Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, h. 136

<sup>7</sup>Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo. 2002), h. 168

- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Menciptakan loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan SDM
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.<sup>8</sup>

#### d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau model transfer keterampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Untuk itu, metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- 1) Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru.
- 2) Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang ingin untuk dipelajari.
- 3) Harus konsisten dengan isi (misalnya menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal).
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif dari peserta.
- 5) Memberikan kesempatan berpraktik dan perluasan keterampilan.
- 6) Memberikan umpan balik mengenai hasil yang diperoleh selama pelatihan.
- 7) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke tempat pekerjaan.
- 8) Harus efektif dari segi biaya.<sup>9</sup>

#### e. Prinsip-prinsip Pelatihan

Terlebih dahulu perlu diketahui bahwa dalam prinsip pelatihan tersebut arah

---

<sup>8</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Perss, 2015), h. 146

<sup>9</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016),h. 189

dan sasaran pelaksanaan pelatihan harus lebih jelas. Werther dan Davis mengemukakan tentang prinsip pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) *Participation*, yaitu pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat mengetahui dan menguasai berbagai materi yang diberikan.
- 2) *Repetition*, yaitu harus dilakukan secara berulang karena dengan pengulangan tersebut peserta akan lebih cepat mengingat dan memahami apa yang telah diberikan.
- 3) *Relevance*, harus saling berhubungan misal para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum mengenai suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- 4) *Transference*, yaitu pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam melakukan suatu pekerjaan yang sebenarnya.
- 5) *Feedback*, yaitu umpan balik untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari suatu program pelatihan tersebut. Sehingga dengan adanya umpan balik maka peserta dapat memperoleh informasi tentang hasil yang telah dicapai dan hal ini akan meningkatkan kinerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.<sup>10</sup>

#### f. Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia adalah salah satu topik yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia. Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi. Adanya perubahan lingkungan bisnis, kerja, sehingga perusahaan harus melakukan pelatihan sumber daya manusianya secara proaktif, demi mencapai

---

<sup>10</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 115-116

suatu produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan pegawai dapat membantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dan dapat meningkatkan dan mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa yang akan datang, sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan dan menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara alasan-alasan dilaksanakannya, sebagai berikut:

1) Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi. Di samping itu mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

2) Adanya penemuan-penemuan baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih dan pada peralatan kantor yang diinginkan sebelumnya. Maka dari itu pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.<sup>11</sup>

## 2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi yang dalam bahasa Arab adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak

---

<sup>11</sup>A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Refika Aditama, 2006), h. 55.

atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya.<sup>12</sup>

Menurut Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi adalah indikator yang menunjuk pada perbuatan yang bisa diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi seorang individu adalah sesuatu yang melekat dalam dirinya dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan ialah pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi saat situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya agar dapat bekerja secara mandiri.

#### b. Karakteristik Kompetensi

Moehariono berpendapat bahwa setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar yang terdiri atas:

- 1) Watak (*traits*), yaitu membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- 3) Bawaan (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada era tertentu.

<sup>12</sup>Shalah ash-shawi dan Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam* (Jakarta: darul haq, 2011), h. 37-38.

<sup>13</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 88.



- 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.<sup>14</sup>

c. Standar Kompetensi

Menurut Rivai standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja dipersyaratkan. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut seseorang, yang bersangkutan akan mampu:

- 1) Mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan
- 2) Mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan
- 3) Mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula.
- 4) Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.<sup>15</sup>

### 3. Pelatihan Berbasis Kompetensi

a. Pengertian Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi dalam istilah asing *Competency Based Training (CBT)* adalah suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus yang mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (*performance terget*) yang telah ditetapkan. Pelatihan berbasis kompetensi membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui Pelatihan berbasis kompetensi, kemampuan kerja pegawai akan lebih diperhatikan secara

---

<sup>14</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), h. 14.

<sup>15</sup>Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia ntuk Perusahaan*, h. 318

husus baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap.<sup>16</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi itu adalah suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

#### b. Indikator Pelatihan Berbasis Kompetensi

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya karyawan/pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien.
- 2) Keterampilan (*Skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan/pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 3) Sikap (*attitude*) perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang. Misalnya, bersemangat dalam melaksanakan tugas baru, dll.<sup>17</sup>

#### c. Manfaat Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi sangat bermanfaat tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri.

Bagi organisasi pelatihan berbasis kompetensi memberikan keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan pegawai lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Memperoleh tingkat kompetensi yang lebih tinggi dengan cara yang lebih

---

<sup>16</sup>Endah Setyowati, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi : Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. [www.blog.fitb.itb.ac.id](http://www.blog.fitb.itb.ac.id) (Diakses 10 Desember 2019).

<sup>17</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 204

efisien.

- 3) Meningkatkan komunikasi antara pegawai dan manajemen.
- 4) Meningkatkan mobilitas dan membuat organisasi dapat memperbesar dan memfleksibelkan kegiatannya.
- 5) Merencanakan pengembangan dan promosi pegawai dengan baik, dan sebagainya.

Pelatihan Berbasis Kompetensi dapat memberikan manfaat bagi para pegawai yaitu sebagai berikut:.

- 1) Dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan bekerja lebih efektif.
- 2) Memperoleh gambaran menyeluruh mengenai strategi tim departemen atau organisasi, dan mampu meningkatkan motivasi pegawai.
- 3) Dapat menjadi lebih proaktif dalam menjalankan perannya dengan mempelajari kompetensi tambahan dan memberi nilai tambah bagi dirinya dan organisasi.
- 4) Memperoleh arahan yang jelas bagaimana mempelajari suatu keahlian dalam melakukan pekerjaan baru.
- 5) Meningkatkan kepuasan pegawai, dan sebagainya.<sup>18</sup>

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Penggunaan kata kinerja sering kali disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja

---

<sup>18</sup>Archie Othanantha, Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri Tbk.Area Tangerang Bintaro), *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no 4 (2017) :<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2139> (Diakses 25 oktober 2019).

dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.<sup>19</sup>

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didenifisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

- a. Menurut Preffer dalam Suharti, kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan.<sup>20</sup>
- b. Menurut Samsudin sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Ilyas Ismail, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup>
- c. Menurut Mangkunegara dalam Yusmiar, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>22</sup>
- d. Menurut Mulyasa, kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau untuk kerja.<sup>23</sup>

Beberapa definisi yang dikemukakan di atas, peneliti berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

---

<sup>19</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 280

<sup>20</sup>Suharti, *Kinerja Pegawai* (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 40.

<sup>21</sup>Muhammad Ilyas Ismail, *Guru Sebuah Identitas* (Makassar: Alauddin University Perss, 2013), h. 67.

<sup>22</sup>Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 77.

<sup>23</sup>Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. (Remaja Bandung: Rosdakarya, 2004), h. 136.

## 2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja, di antaranya:

### a. Kualitas Kerja

Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan yang tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

### c. Ketepatan waktu dan Kehadiran

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan kehadiran juga dapat menentukan kinerja pegawai, dimana ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran selama masa pekerjaannya.

### d. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu pegawai saja untuk jenis pekerjaan tertentu membutuhkan dua atau lebih pegawai sehingga dibutuhkan kerja sama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerjanya.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.234.

### 3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>25</sup>

### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya atau keahliannya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pekerjaan.

---

<sup>25</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), h. 67-68.



## b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>26</sup> Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- 2) Motivasi Ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.<sup>27</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan<sup>28</sup>. Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland sebagaimana yang dikutip oleh Malayu. Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena dorongan oleh:

- 1) Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat,
- 2) Harapan keberhasilannya,
- 3) Nilai insentif yang terletak pada tujuan.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h. 67-68.

<sup>27</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 115

<sup>28</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 142.

<sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 162-163.

## 5. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai yaitu untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, serta pemberian penghargaan, hasil penilaian kinerja inilah yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai.

Menurut Wilson manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan individu dalam organisasi.
- c. Pemeliharaan sistem.
- d. Dokumentasi.<sup>30</sup>



---

<sup>30</sup> Wilson, Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 233.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik antara lain dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, menguji hipotesis dan melakukan generalisasi sosial yang diteliti. Sesuai metode pengumpulan datanya, maka instrument yang sering digunakan antara lain kuisioner atau angket. Pendekatan kuantitatif menggunakan perpaduan antara ilmu sosial dan ilmu statistik dalam analisis datanya.

##### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama, Jalan Haji Agus Salim No.3, Sungguminasa, Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

##### **C. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian pendekatan yang digunakan adalah Survei. Menurut Sugiyono metode survei dilakukan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran secara mendetail tentang latar belakang, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup>

Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Gowa yang berjumlah 56 orang PNS, 5 orang PTT, dan 8 orang pegawai honorer.

**Tabel 3.1 Keadaan Populasi Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

<b>No.</b>	<b>Pegawai</b>	<b>Jumlah</b>
1	Kepala Kantor	1
2	Sub Tata Usaha	25
3	Seksi Pendidikan Madrasah	5
4	Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren	5
5	Seksi Pendidikan Agama Islam	6
6	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	8
7	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	5
8	Penyelenggara Syariah	2
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>

**Sumber data:** Dokumen Kepala Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Gowa 2018/2019

---

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cet Ke-23; Bandung: Alfabeta, 2016), h.297

Tabel 3.2

NO	Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	4
2	Pegawai Honorer	8
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>

*Sumber data: Dokumen Kepala Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Gowa 2018/2019*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>4</sup> Selanjutnya, adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 69 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Berbicara tentang instrumen pengumpulan data, memang sangatlah penting di dalam mengadakan penelitian di lapangan. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.<sup>5</sup>

### 1. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan yang ditulis kepada responden untuk

<sup>3</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h.81

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 112

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet. IX; Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 101

dijawab<sup>6</sup>. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan mengajukan sejumlah pertanyaan, dengan respon mulai dari SS (Sangat Sesuai) sampai dengan STS (Sangat Tidak Sesuai).

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Dokumen yang dimaksud yakni, sejarah Kementerian Agama, visi dan misi, data pegawai, struktur organisasi, foto Kantor Kementerian Agama, foto kegiatan penelitian dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian yang dicatat sebagai sumber informasi.

## F. Instrumen Penelitian

1. Angket berupa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yang disusun dalam model skala likert, dengan mengajukan sejumlah pernyataan. Responden tinggal memilih alternatif jawaban mulai dari SS (Sangat Sesuai) sampai dengan STS (Sangat Tidak Sesuai). Adapun pernyataan yang diberikan berupa pernyataan positif dan pernyataan negatif yang masing-masing responnya memiliki skor, mulai dari 1 sampai 4. Untuk pernyataan positif, skor yang diberikan, yaitu: Sangat Sesuai = 4, Sesuai = 3, Tidak Sesuai = 2 dan Sangat Tidak Sesuai = 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif, skor yang diberikan, yaitu: Sangat Sesuai = 1, Sesuai = 2, Tidak Sesuai = 3, dan Sangat Tidak Sesuai = 4.
2. Format catatan dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku yang relavan, peraturan-

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 297



peraturan, laporan kegiatan, foto-foto dan data yang relevan dengan penelitian.

## **G. Validasi dan Realibilitas Instrumen**

### **1. Uji Validasi**

Uji validasi atau kesahihan berasal dari kata *validity* berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Validasi adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejumlah tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>7</sup>

### **2. Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas yang berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Konsep reliabilitas adalah hasil ukuran berkaitan erat dengan *error* dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada sekelompok yang berbeda.

Berdasarkan cara-cara melakukan pengujian tingkat reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-rests (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.<sup>8</sup>

## **H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk

---

<sup>7</sup>Sudaryono, *Dasar-Dasar Evaluasi Pembelajaran* (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 138

<sup>8</sup>Sudaryono, *Dasar-Dasar Evaluasi Pembelajaran*, h. 155.

umum atau generalisasi. Adapun langkah-langkah analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

- a. Menentukan skor maksimum dan skor minimum.
- b. Menghitung rentang kelas dengan rumus:  

$$R = \text{Data tertinggi} - \text{data terendah}$$
- c. Menghitung banyaknya kelas (K) dengan aturan Starges yaitu:  

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n \text{ (dengan } n = \text{bayaknya sampel).}$$
- d. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:  

$$P = \frac{R}{k} \text{ (dengan } R = \text{rentang kelas, dan } K = \text{banyaknya kelas)}$$
- e. Membuat tabel distribusi frekuensi.
- f. Menghitung nilai rata-rata variabel dengan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  : Rata-rata (*mean*)

$\sum f_i x_i$  : Produk perkalian anantara  $f_i$  dengan  $x_i$

$\sum f_i$  : Jumlah data/sampel

- g. Menghitung presentase frekuensi dengan rumus

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

- h. Menghitung standar deviasi dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

$\sum f_i$ : Jumlah Frekuensi

$\bar{x}$  : Rata-rata mean

N : Jumlah Responden.<sup>9</sup>

i. Menghitung varian dengan rumus:

$$S^2 = \frac{n \sum f_i.X_i^2 - (\sum f_i.X_i)^2}{n(n-1)}$$

f. Kategorisasi

Untuk mempermudah mengetahui gambaran Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Maka, dibuat rincian menurut kategori nilai. Rincian tersebut meliputi tiga kategori, yaitu: kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah yang ditentukan berdasarkan teori kategorisasi oleh Saifuddin Azwar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

**Tabel 3.3 Interpretasi Skor Responden**

Keterangan	Kategorisasi
$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	Tinggi

(Sumber: Saifuddin Aswar, Skala Psikologi).<sup>10</sup>

## 2. Teknik Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara variabel pelatihan berbasis kompetensi dengan peningkatan kinerja pegawai. Untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 207.

<sup>10</sup> Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 109

a. Analisis regresi sederhana dengan rumus:

Analisis regresi sederhana:  $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

$Y$  : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$a$  : Bilangan Konstan

$b$  : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b(+)$  maka naik, bila  $b(-)$  maka terjadi penurunan.

$X$  = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

1) Menghitung nilai  $a$  dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

2) Menghitung nilai  $b$  dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{n\sum xy}{\sum x^2}$$

b. Uji signifikan (Uji t)

Uji t ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien  $b$  (penduga  $b$ ) yaitu sebagai berikut:

1) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S^2_e = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - (a\sum Y) - b.\sum YX}}{n - 2}$$

2). Untuk koefisien regresi  $b$  ( penduga  $b$ ) kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S^2_a = \frac{\sum XY^2}{n\sum X^2} \times (s^2_e)$$

$$S_b = \frac{S^2 e}{\sum X^2} \dots \dots \dots 11$$

c. Menghitung statistik uji t

$$H_o : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji signifikan dari koefisien a dan b pada persamaan regresi  $Y = a + bX$  adalah statistik uji t.

$$t_b = \frac{b}{s_b}$$

Bandingkan  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan  $t_{hitung}$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau koefisien regresi bersifat signifikan.<sup>12</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

<sup>11</sup>Kadir, *Statistika Terapan* (Cet, I; Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.181

<sup>12</sup>Kadir, *Statistika Terapan*, h. 181

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. *Gambaran Umum Kementerian Agama Kabupaten Gowa***

##### **1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Gowa**

Secara nasional organisasi Kementerian Agama (dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945.

Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yaitu Sulawesi dan Tenggara, Instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama yang pertama di jabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yakni berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwitabes Makassar). Kantor Juwatan Urusan Agama dan Keagamaan di tingkat provinsi. Setelah Bapak Gazali menjabat Kepala Jawatan tahun 1950-1952, dilanjut oleh Bapak Ismail Napu (tahun 1952-1955) dan selanjutnya H. Zainuddin (1955-1960).

Pada tahun 1960, Kantor Jawatan Urusan Agama Provinsi Sulawesi Selatan dipindahkan dari Jalan Jend. Ahmad Yani ke Jalan WR. Supratman pada masa Bapak Rahman Tahir (1960-1962). Pada tahun 1964, dijabat oleh KH. Badawi (1962-1964) terjadilah peralihan wilayah administratif Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara dibagi menjadi dua wilayah. Provinsi Sulawesi Tenggara berdiri sendiri sebagai satu wilayah administratif, ditandai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintah, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke Jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970).

Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 tahun 1975 tentang kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka Instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebelum Kantor Departemen Agama Kabupaten Gowa terbentuk, kegiatan keagamaan dilaksanakan oleh Kadi Gowa (disebut juga Juluempona Karaenga) yang dijabat H. Mansyur Daeng Limpo. Dalam perjalanannya, dibentuk perwakilan Departemen Urusan Agama yang dipimpin oleh KH. Abdullah Musa Dg. Nai Periode 1958-1970.

Setelah Keputusan Menteri Agama No. 53 tahun 1971 yang mengatur tentang pembentukan Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Inspektorat Perwakilan maka secara otomatis Departemen Agama Gowa telah resmi berdiri. Sejak berdirinya, secara berturut-turut Departemen Agama Kabupaten Gowa dipimpin oleh (1) H. Muh. Ali Mabham Dg. Tojeng 1970-1974 (2) H. Abd. Rahman Dg. Sijatahun 1974-1980, (3) Drs. KH. Abubakar Paka Dg. Tojeng tahun 1980 – 1990 & 1993 – 1998 (4) Drs. H. Basyir Situju 1990-1993 (5) Drs. H. Mukminin Gaffar tahun 1998-2004 dan Drs. HM. Ahmad Muhajir tahun 2004-2013. Tahun 2014 hingga akhir 2016 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat Pgs Kepala H. Jamaris, S.Ag., MH. Mulai Desember 2016 hingga saat ini Kepala Kantor



Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat oleh H. Anwar Abubakar, S.Ag., M.Pd.

Pada tahun 2010, terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama diubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa secara struktural membawahi 18 Kantor Urusan Agama se Kabupaten Gowa.

## **2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Gowa**

### **Visi:**

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Gowa yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Sejahtera Lahir Batin dalam Rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.

### **Misi:**

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan beragama yang merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel dan terpercaya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup><https://gowa.kemenag.go.id/>

### 3. Data Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Pegawai PNS di Kementerian Agama Kabupaten sebanyak 69 orang. Data pegawai tersebut terlampir.

#### B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengambilan data kedua variabel tersebut menggunakan kuesioner atau angket dengan skala likert. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel dan statistik inferensial menggunakan regresi sederhana.

##### 1. Deskriptif Pelatihan Berbasis Kompetensi

Hasil analisis data pelatihan berbasis kompetensi dengan jumlah sampel 69 orang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skor Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kementerian Agama**

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden 1	36
Responden 2	36
Responden 3	41
Responden 4	41
Responden 5	37
Responden 6	41
Responden 7	37
Responden 8	36
Responden 9	47
Responden 10	41
Responden 11	37
Responden 12	47
Responden 13	34
Responden 14	37
Responden 15	36
Responden 16	42
Responden 17	41
Responden 18	36
Responden 19	41
Responden 20	34

Responden 21	41
Responden 22	39
Responden 23	38
Responden 24	37
Responden 25	47
Responden 26	37
Responden 27	43
Responden 28	37
Responden 29	36
Responden 30	42
Responden 31	39
Responden 32	44
Responden 33	39
Responden 34	40
Responden 35	46
Responden 36	38
Responden 37	40
Responden 38	41
Responden 39	36
Responden 40	43
Responden 41	34
Responden 42	42
Responden 43	43
Responden 44	43
Responden 45	38
Responden 46	34
Responden 47	42
Responden 48	37
Responden 49	39
Responden 50	45
Responden 51	41
Responden 52	43
Responden 53	40
Responden 54	42
Responden 55	42
Responden 56	38
Responden 57	44
Responden 58	41
Responden 59	39
Responden 60	38
Responden 61	40
Responden 62	42
Responden 63	41
Responden 64	38

Responden 65	43
Responden 66	36
Responden 67	41
Responden 68	39
Responden 69	47
<b>Jumlah</b>	<b>2753</b>

Berdasarkan hasil data di atas di dapatkan skor tertinggi dari skla yang digunakan yakni 47 dan skor terendah 34 dari jumlah sampel (n) yakni 69.

a. Skor maksimum dan skor minimum

$$\text{Skor maksimum} = 47$$

$$\text{Skor minimum} = 34$$

b. Rentang kelas (R)

$$\text{Rentang} = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 47 - 34$$

$$= 13$$

c. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 69$$

$$= 1 + 3,3 (1,838)$$

$$= 1 + 6,06$$

$$\approx 7,06$$

$$= 7$$

d. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{i}$$

$$= \frac{13}{7}$$

$$= 1,85$$

$$= 2$$

e. Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.2** Tabulasi Data untuk menghitung nilai Rata-rata (Mean).

Interval	$f_i$	$X_i$	$f_i \cdot X_i$
34 – 35	4	34,5	135
36 – 37	16	36,5	584
38 – 39	12	38,5	462
40 – 41	16	40,5	648
42 – 43	13	42,5	552,5
44 – 45	3	44,5	133,5
46 – 47	5	46,5	232,5
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>		<b>2747,5</b>

f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i} \\ &= \frac{2747,5}{69} \\ &= \mathbf{39,81}\end{aligned}$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

**Tabel 4.3** Data Presentasi Frekuensi

Interval	$f_i$	Presentasi
34 – 35	4	5,797
36 – 37	16	23,188
38 – 39	12	17,391
40 – 41	16	23,188
42 – 43	13	18,840
44 – 45	3	4,347
46 – 47	5	7,249
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

## h. Standar Deviasi

Tabel 4.4 Data Standar Deviasi

Interval	$f_i$	$X_i$	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
34 – 35	4	34,5	-5,31	28,1961	112,784
36 – 37	16	36,5	-3,31	10,9561	175,297
38 – 39	12	38,5	-1,31	1,7161	20,5932
40 – 41	16	40,5	0,69	0,4761	7,6176
42 – 43	13	42,5	2,69	7,2361	94,0693
44 – 45	3	44,5	4,69	21,9961	65,988
46 – 47	5	46,5	6,69	44,576	223,78
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>				<b>700,1291</b>

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{700,1291}{69-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{700,1291}{68}}$$

$$SD = \sqrt{10,296}$$

$$= 3,2087$$

## i. Kategori skor responden

Bila Penggolongan pelatihan berbasis kompetensi di Kementerian Agama Kabupaten Gowa ke dalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Skor Responden

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategorisasi
1	$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 37$	12	17,392%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	$37 \leq x < 43$	43	62,319%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	$\leq x 43$	14	20,289%	Tinggi

<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>100%</b>	
---------------	--	-----------	-------------	--

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diperoleh pelatihan berbasis kompetensi dalam beberapa kategori yaitu 12 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 17,392%, dikatakan kategori rendah karena ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan jadi pengalaman yang mereka miliki pun kurang dari segi pengetahuan maupun *skill*. 43 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 62,319%, dikatakan kategori sedang artinya pelatihan yang mereka ikuti sudah baik namun beberapa pegawai menganggap bahwa pelatihan yang mereka ikuti tidak sesuai apa yang diharapkan baik dari segi materi maupun dari instruktur/pelatih dalam penyampaian materi. 14 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan presentase 20,289%, dikatakan kategori tinggi artinya pelatihan yang dilaksanakan sudah baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi secara umum pelatihan berbasis kompetensi berada dalam kategori sedang.

## 2. Deskriptif Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Hasil analisis data kinerja pegawai dengan jumlah sampel 69 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Skor Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

<b>Nama Responden</b>	<b>Jumlah Skor</b>
Responden 1	36
Responden 2	39
Responden 3	37
Responden 4	30
Responden 5	35
Responden 6	38
Responden 7	34



Responden 8	36
Responden 9	40
Responden 10	35
Responden 11	40
Responden 12	35
Responden 13	38
Responden 14	34
Responden 15	39
Responden 16	35
Responden 17	35
Responden 18	37
Responden 19	38
Responden 20	40
Responden 21	38
Responden 22	44
Responden 23	37
Responden 24	38
Responden 25	33
Responden 26	37
Responden 27	30
Responden 28	36
Responden 29	34
Responden 30	35
Responden 31	35
Responden 32	33
Responden 33	36
Responden 34	36
Responden 35	32
Responden 36	37
Responden 37	32
Responden 38	33
Responden 39	35
Responden 40	35

Responden 41	35
Responden 42	32
Responden 43	39
Responden 44	32
Responden 45	36
Responden 46	34
Responden 47	43
Responden 48	32
Responden 49	38
Responden 50	36
Responden 51	40
Responden 52	38
Responden 53	40
Responden 54	37
Responden 55	37
Responden 56	34
Responden 57	36
Responden 58	35
Responden 59	40
Responden 60	36
Responden 61	38
Responden 62	40
Responden 63	38
Responden 64	32
Responden 65	44
Responden 66	39
Responden 67	37
Responden 68	32
Responden 69	35
<b>Jumlah</b>	<b>2502</b>

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan yakni 44 dan skor terendah 30 dari jumlah sampel (n) yakni 69.

a. Skor maksimum dan skor minimum

$$\text{Skor maksimum} = 47$$

$$\text{Skor minimum} = 34$$

b. Rentang kelas (R)

$$\text{Rentang} = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 44 - 30$$

$$= 13$$

c. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 69$$

$$= 1 + 3,3 (1,838)$$

$$= 1 + 6,06$$

$$= 7,06$$

$$= 7$$

d. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{i}$$

$$= \frac{13}{7}$$

$$= 1,85$$

$$= 2$$

e. Tabel distribusi frekuensi

**Tabel 4.7 Tabulasi Data untuk menghitung nilai Rata-rata (Mean).**

Interval	$f_i$	$X_i$	$f_i \cdot X_i$
30 – 31	4	30,5	61
32 – 33	16	32,5	325
34 – 35	12	34,5	552
36 – 37	16	36,5	620,5
38 – 39	13	38,5	500,5
40 – 41	3	40,5	283,5
42 – 43	5	42,5	170

<b>Jumlah</b>	<b>69</b>		<b>2512,5</b>
---------------	-----------	--	---------------

f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{2512,5}{69}$$

$$= 36,41$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

**Tabel 4.8 Data Presentasi Frekuensi**

Interval	$f_i$	Presentasi
30 – 31	2	2,898
32 – 33	10	14,492
34 – 35	16	23,188
36 – 37	17	24,637
38 – 39	13	18,8405
40 – 41	7	10,144
42 – 43	4	5,797
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

h. Standar Deviasi

**Tabel 4.9 Data Standar Deviasi**

Interval	$f_i$	$X_i$	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
30 – 31	2	30,5	-5,91	34,9281	69,8562
32 – 33	10	32,5	-3,91	15,2881	152,881
34 – 35	16	34,5	-1,91	3,6481	58,3696
36 – 37	17	36,5	0,09	0,0081	0,1377
38 – 39	13	38,5	2,09	4,3681	56,7853
40 – 41	7	40,5	4,09	16,7281	117,0967
42 – 43	4	42,5	6,09	37,0881	148,3524
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>				<b>603,4789</b>

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{603,4789}{69-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{603,4789}{68}}$$

$$SD = \sqrt{8,8746}$$

$$= 2,9790$$

i. Kategori skor responden

Bila penggolongan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa ke dalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang, sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Kategori Skor Responden**

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategorisasi
1	$x < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 33$	8	11,594%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	$33 \leq x < 39$	45	65,218%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq x$	$\leq x 39$	16	23,188%	Tinggi
<b>Jumlah</b>			<b>69</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diperoleh kinerja pegawai dalam beberapa kategori yaitu 8 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 11,594%, dikatakan kategori rendah yang berarti kinerja pegawai masih banyak yang harus diperbaiki dalam hal disiplin kerja serta tingkat kesalahan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama sesama rekan kerja belum terbina dengan baik. 45 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 65,218%, dikatakan kategori sedang karena beberapa pegawai belum memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan masih membebankan pekerjaannya kepada pegawai lain itu disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. 16 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan

presentase 23,188%. Dikatakan tinggi berarti beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah sangat baik serta kemampuan kerjasama sesama rekan kerja juga semakin baik. Jadi secara umum kinerja pegawai berada dalam kategori sedang.

## 2. Pengaruh Pelatihan Berbasis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Untuk menguji hipotesis berikut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Tabel Penolong**

No	Variabel X	Variabel Y	$X^2$	$Y^2$	X.Y
1	36	36	1296	1296	1296
2	36	39	1296	1521	1404
3	41	37	1681	1369	1517
4	41	30	1681	900	1230
5	37	35	1369	1225	1295
6	41	38	1681	1444	1558
7	37	34	1369	1156	1258
8	36	36	1296	1296	1296
9	47	40	2209	1600	1880
10	41	35	1681	1225	1435
11	37	40	1369	1600	1480
12	47	35	2209	1225	1645
13	34	38	1156	1444	1292
14	37	34	1369	1156	1258
15	36	39	1296	1521	1404
16	42	35	1764	1225	1470
17	41	35	1681	1225	1435
18	36	37	1296	1369	1332
19	41	38	1681	1444	1558
20	34	40	1156	1600	1360
21	41	38	1681	1444	1558
22	39	44	1521	1936	1716

23	38	37	1444	1369	1406
24	37	38	1369	1444	1406
25	47	33	2209	1089	1551
26	37	37	1369	1369	1369
27	43	30	1849	900	1290
28	37	36	1369	1296	1332
29	36	34	1296	1156	1224
30	42	35	1764	1225	1470
31	39	35	1521	1225	1365
32	44	33	1936	1089	1452
33	39	36	1521	1296	1404
34	40	36	1600	1296	1440
35	46	32	2116	1024	1472
36	38	37	1444	1369	1406
37	40	32	1600	1024	1280
38	41	33	1681	1089	1353
39	36	35	1296	1225	1260
40	43	35	1849	1225	1505
41	34	35	1156	1225	1190
42	42	32	1764	1024	1344
43	43	39	1849	1521	1677
44	43	32	1849	1024	1376
45	38	36	1444	1296	1368
46	34	34	1156	1156	1156
47	42	43	1764	1849	1806
48	37	32	1369	1024	1184
49	39	38	1521	1444	1482
50	45	36	2025	1296	1620
51	41	40	1681	1600	1640
52	43	38	1849	1444	1634
53	40	40	1600	1600	1600
54	42	37	1764	1369	1554
55	42	37	1764	1369	1554
56	38	34	1444	1156	1292
57	44	36	1936	1296	1584
58	41	35	1681	1225	1435
59	39	40	1521	1600	1560
60	38	36	1444	1296	1368
61	40	38	1600	1444	1520



62	42	40	1764	1600	1680
63	41	38	1681	1444	1558
64	38	32	1444	1024	1216
65	43	44	1849	1936	1892
66	36	39	1296	1521	1404
67	41	37	1681	1369	1517
68	39	32	1521	1024	1248
69	47	35	2209	1225	1645
<b>Jumlah</b>	<b>2753</b>	<b>2502</b>	<b>110597</b>	<b>91332</b>	<b>99766</b>

Untuk mengelola data diatas penulis melakukan:

- a. Analisis statistik inferensial menggunakan rumus regresi sederhana, regresi yang menggunakan data sampel (FRS), umumnya menimbulkan simbol konstanta dengan koefisien regresi dengan huruf kecil, sementara fungsi regresi populasi ditulis dengan huruf besar. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

**a** = konstanta atau intercept

**b** = koefisien regresi (yang menggambarkan tingkat elastisitas variabel independen)

**Y** = variabel dependen

**X** = variabel independen

- b. mencari nilai b dan a

- 1) Menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
 b &= \frac{69(99766) - (2753)(2502)}{56(110597) - (2753)^2} \\
 b &= \frac{6.883.854 - 6.888.006}{7.631.193 - 7.579.009} \\
 b &= \frac{4152}{52184} \\
 b &= 0,079
 \end{aligned}$$

- 2) Untuk menghitung nilai  $a$  dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{\sum Y - b (\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2502 - 0,079 (2753)}{69}$$

$$a = \frac{2502 - 217,487}{69}$$

$$a = \frac{2284,513}{69}$$

$$a = 33,10$$

Maka:  $Y = a + bX$

$$Y = 33,10 + 0,079x$$

- c. Uji signifikasi parameter penduga

Penguji signifikasi variabel  $X$  dalam memengaruhi  $Y$  dapat dibedakan menjadi 2 sebagai berikut: 1) berpengaruh secara individual, 2) berpengaruh secara bersama-sama. Pengujian signifikasi secara individual pertama kali dikembangkan oleh R.A Fishert, dengan menggunakan alat uji perbandingan nilai statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$ .

Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel  $X$  dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi  $Y$ . Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka variabel dinyatakan signifikan mempengaruhi  $Y$ .

- d. Uji t

- 1) Mencari nilai  $\sum_e^2$  dengan rumus:

$$\sum_e^2 = \sum Y^2 - b^2 (\sum X^2)$$

Keterangan:

$\sum_e^2$  : epsilon (jumlah) simpanan baku

$\sum Y^2$  : jumlah total semua deviasi yang setelah mengalami penguadratan

$b^2$  : koefisien regresi  $b$  yang dikuadratkan

$\sum X^2$  : jumlah total semua deviasi  $X$  setelah mengalami penguadratan.

Sehingga:

$$\sum_e^2 = 91332 - (0,079)^2(110597)$$

$$\begin{aligned}
 &= 91332 - 0,006.241 (110597) \\
 &= 91332 - 690.235,87 \\
 &= 90.641,76
 \end{aligned}$$

2) Mencari nilai  $S_e^2$  dengan rumus:

$$S_e^2 = \frac{\sum_e^2}{n - 2}$$

Keterangan:

$S_e^2$  : varians sampel

$\sum_e^2$  : epsilon (jumlah) simpanan baku

$n$  : jumlah sampel

Sehingga:

$$S_e^2 = \frac{90.641,76}{69-2}$$

$$S_e^2 = 90.641,76$$

$$S_e^2 = 1.352,86$$

3) Menghitung nilai sb dengan rumus:

Formulasi *standar error* dari b, yang telah dirumuskan:

$$Sb = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum X^2}}$$

Keterangan :

$Sb$  : *standar error* b

$S_e^2$  : varians sampel

$\sum X^2$  : jumlah total semua deviasi X setelah mengalami pengkuadratan

sehingga,

$$Sb = \sqrt{\frac{1.352,86}{110597}}$$

$$Sb = \sqrt{0,0123}$$

$$Sb = 0,110$$

e. Menguji hipotesis

1) Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan nilai  $t_{tabel}$

$$\alpha = 5\% = 0.05 \rightarrow \alpha/2 = 0.025$$

$$db = n - 2 = 69 - 2 = 67$$

$$t_{tabel} = t_{0,025(67)} = 0,2369$$

2) Menghitung statistik uji  $t_{hitung}$

$H_0: \beta = 0$  (tidak terdapat efektivitas X terhadap Y)

$H_a: \beta \neq 0$  (terdapat efektivitas X terhadap Y)

$$t = \frac{b - \beta_0}{Sb}$$

$$t = \frac{0,079 - 0}{0,110}$$

$$t = \frac{0,079}{0,110}$$

$$t = 0,7181$$

Berdasarkan hasil statistik uji t, maka diperoleh  $t_{hitung}$  0,7181. Dan untuk menentukan signifikan tidaknya nilai  $t_{hitung}$  yaitu melalui upaya membandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka dapat diketahui, jika **nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka signifikan**. Jika **nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak signifikan**. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh  $t_{hitung} = 0,7181$  dan  $t_{tabel} = 0,2369$ . Berarti variabel pengaruh pelatihan berbasis kompetensi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dikatakan berpengaruh hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh atasan, menerapkan berbagai keterampilan yang ia miliki, cepat mengevaluasi apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang akan dilakukan, membantu sesama rekan kerja dan disiplin dan bersemangat dalam melaksanakan tugas, sehingga dari semua itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Serta dilihat dari indikator pelatihan berbasis kompetensi yaitu pengetahuan, *skill*, sikap memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama

pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Sedangkan untuk menghitung besar pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, kita dapat melihat rumus Koefisien Determinasi (KD), yaitu:

$$\begin{aligned} Kd &= t^2 \times 100\% \\ &= 0,7181^2 \times 100\% \\ &= 0,5156 \times 100\% \\ &= 51,56\% \end{aligned}$$

Dengan demikian besar pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

### **C. Pembahasan Penelitian**

#### **1. Pelatihan Berbasis Kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pelatihan berbasis kompetensi dalam beberapa kategori yaitu 12 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 17,392%, dikatakan kategori rendah karena ada beberapa pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan jadi pengalaman yang mereka miliki pun kurang dari segi pengetahuan maupun *skill*. 43 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 62,319%, dikatakan kategori sedang artinya pelatihan yang mereka ikuti sudah baik namun beberapa pegawai menganggap bahwa pelatihan yang mereka ikuti tidak sesuai apa yang diharapkan baik dari segi materi maupun dari instruktur/pelatih dalam penyampaian materi. 14 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan presentase 20,289%, dikatakan kategori tinggi

artinya pelatihan yang dilaksanakan sudah baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi secara umum pelatihan berbasis kompetensi berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Anggun Sulistyaningsih skripsi berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di PT. Pindad (Persero) Bandung tergolong sangat baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel X (diklat berbasis kompetensi) adalah sebesar 2,36 , dalam hal ini berpengaruh. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat bergantung dari kemampuan pengembangan diri, dan pengembangan akan tergantung pada pendidikan dan pelatihan, maka dari itu salah satu program yang memfokuskan pada peningkatan kompetensi yaitu Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK). Artinya, pendidikan dan pelatihan yang diperuntukan bagi sumber daya bukan sekedar membentuk kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Penelitian Archie Oathantha dengan judul “Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Bintaro. Hasil penelitian dari rerata variabel hasil pelatihan berbasis kompetensi sebesar 4,46 yang berarti mayoritas responden setuju pada variabel X. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan Citra Bella Monizsya dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut dari variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,491 (49,1%). Hal ini

membuktikan bahwa efek dari pelatihan berbasis kompetensi akan berdampak pada timbulnya kemampuan kerja karyawan yang dihasilkan dari pemberian pelatihan yang disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan, kemudian akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori sedang dengan presentase 62,319%. Dari hal ini tentunya dapat kita ukur bahwa pelatihan berbasis kompetensi di Kementerian Agama Kabupaten Gowa masih dalam taraf sedang karena beberapa pegawai menganggap bahwa kesempatan untuk berkembang kurang sesuai dengan apa yang diharapkannya, serta latar belakang pendidikan yang ia miliki belum mampu menambah kompetensi dan pengetahuannya.

## **2. Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa**

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diperoleh kinerja pegawai dalam beberapa kategori yaitu 8 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 11,594%, dikatakan kategori rendah yang berarti kinerja pegawai masih banyak yang harus diperbaiki dalam hal disiplin kerja serta tingkat kesalahan dalam bekerja dan kemampuan kerjasama sesama rekan kerja belum terbina dengan baik. 45 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 65,218%, dikatakan kategori sedang karena beberapa pegawai belum memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan masih membebankan pekerjaannya kepada pegawai lain itu disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. 16 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan presentase 23,188%. Dikatakan tinggi berarti beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah sangat baik serta kemampuan kerjasama sesama rekan kerja juga semakin baik. Jadi secara umum kinerja pegawai berada dalam kategori sedang.



Perbandingan dengan penelitian sebelumnya yaitu skripsi Anggun Sulistyaningsih dengan hasil penelitiannya bahwa kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung tergolong sangat baik dengan skor rata-rata yang diperoleh sebesar 2,39. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT. Pindad memiliki kinerja yang sangat baik, dimana salah satu penyebab yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan dilaksanakannya diklat berbasis kompetensi. Selain itu, tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari penilaian terhadap kinerja pegawai yang berbasis kompetensi diantaranya adalah: (a) pengetahuan tentang pekerjaan, (b) kualitas kerja, (c) produktivitas, (d) adaptasi, (e) inisiatif, (f) kerjasama, (g) tanggung Jawab, dan (h) interaksi. Menurut Archie Octhanantha dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Fronliner PT. Bank Mandiri” diperoleh rerata variabel kinerja karyawan sebesar 4,46 yang berarti mayoritas responden setuju pada variabel tersebut. Artinya sebagian besar responden dapat bekerja dengan benar, hasil kerja yang baik dan sesuai jumlah yang ditargetkan, bisa menyelesaikan pekerjaan melampaui dari teman kerjanya dan sesuai jadwal yang telah ditentukan, bersedia kerja lembur, memiliki penguasaan teknologi tinggi sehingga bekerja secara efisien. Sedangkan Citra Bella Monizsya dalam hasil penelitiannya berjudul “Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,321 dengan R Square sebesar 0,491 dan nilai signifikansi sebesar 0,028. Dari hasil penelitian memperkuat pernyataan dari Setyowati yang menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah proses pelatihan yang mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan berbasis target kinerja yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa kinerja pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 65,218%. Sehingga kita dapat kita mengukur bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa masih dalam taraf sedang disebabkan karena adanya beberapa pegawai belum dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, belum mampu mencapai target kerja dan melebihi volume kerja yang telah ditetapkan, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, serta kemampuan kerjasamanya dengan rekan kerja belum terbina dengan baik. Sehingga, kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori sedang yakni 65,218%.

### **3. Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa uji signifikansi yaitu, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Atau  $H_0$  diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Atau  $H_0$  ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 0,7181$  sementara  $t_{tabel} = 0,2369$  untuk taraf signifikansi. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, berdasarkan uji kolerasi determinasi diperoleh sebesar 51,56% . Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Dikatakan berpengaruh hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh atasan, menerapkan berbagai keterampilan yang ia miliki, cepat mengevaluasi apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang akan dilakukan, membantu sesama rekan kerja dan disiplin dan bersemangat dalam melaksanakan tugas, sehingga dari

semua itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Serta dilihat dari indikator pelatihan berbasis kompetensi yaitu pengetahuan, *skill*, sikap memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Oleh karena itu pelatihan berbasis kompetensi perlu dilaksanakan secara kontinyu serta perlu didukung pula dengan sarana pelatihan yang memadai agar pelaksanaan diklat dapat lebih efektif dan efisien serta menarik minat pegawai untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan individu dan organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggun Sulistyaningsih yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung. Dimana hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung. Dan perbedaannya terletak pada hasil penelitiannya dimana pengaruh yang dihasilkan yaitu 76,03%. Pada penelitian yang dilakukan oleh Citra Bella Monizsya yang berjudul pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Dan perbedaannya terletak pada hasil dimana pengaruh yang dihasilkan sebesar 49,1%.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dalam hal ini variabel X dan Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan. Pelatihan

berbasis kompetensi sangat berpengaruh karena pelatihan lebih kepada peningkatan kemampuan atau *skill* dalam melakukan pekerjaan. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan itu harus diadakan yaitu: (a) pegawai yang belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, (b) faktor lingkungan, (c) meningkatnya daya saing. Melalui pelatihan maka dapat mengubah tingkah laku dan menambah keahlian dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Gambaran pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yaitu diperoleh rata-rata pelatihan berbasis kompetensi sebesar 39,81, standar deviasi 3,2087, sebanyak 12 responden menilai pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori rendah dengan presentase sebesar 20,289%, selanjutnya sebanyak 43 responden berada pada kategori sedang dengan presentase 62,319% dan yang terakhir sebanyak 14 responden menilai pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi dengan presentase 17,392%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi berada pada kategori sedang yakni 62,319%.
2. Gambaran peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa bahwa sebanyak 8 responden menilai kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori rendah dengan presentase sebesar 11,594%, selanjutnya sebanyak 45 responden menilai kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori sedang dengan presentase 65,218% dan yang terakhir sebanyak 16 responden menilai kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi dengan presentase 23,188%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi berada pada kategori sedang yakni 65,218%.

3. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,7181$  sementara  $t_{tabel} = 0,2369$  artinya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Ini membuktikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Jadi, Peneliti simpulkan bahwa pengaruh antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, dalam hal ini variabel X terhadap Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan.

#### ***B. Implikasi Penelitian***

1. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Gowa, diharapkan menambah pelatihan berbasis kompetensi dan lebih memperhatikan kebutuhan pelatihan pegawai, dan memberikan peluang bagi pegawai untuk terus berkembang sesuai dengan tupoksinya.
2. Bagi pegawai, secara keseluruhan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa tergolong baik dan menerapkan hasil apa yang mereka dapatkan saat mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. Namun ada beberapa rekomendasi yang ingin peneliti sampaikan yaitu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai diharapkan lebih meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dan dapat mengaplikasikannya pada pekerjaan dengan cepat. Dengan meningkatnya kompetensi sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, diharapkan tidak akan terjadi lagi kesalahan, lebih disiplin dalam bekerja serta membangun kerjasama sesama rekan kerja dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengkaji faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menyesuaikan hal tersebut dengan keadaan yang ada di lapangan karena baik materi maupun proses pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi pada setiap lembaga akan berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah al-Mushlih, Shalah Ash-shawi. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul Haq, 2011
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Azwar Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2014.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.2002
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- <https://gowa.kemenag.go.id/>
- Husen, Husein. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia, Pustaka Umum, 2003
- Irham, Fahmi. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ismail, Muhammad Ilyas. *Guru Sebuah Identitas*. Makassar: Alauddin Univesity Press, 2013.
- Jamaris, Kasubag Tata Usaha Kementerian Agama Gowa, *Wawancara*, Gowa, 05 Desember 2018
- Kadir, *Statistika Terapan*. Cet, I; Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama, 2006.
- Mangkuprawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia, 2014.
- Monizsya, Citra Bella, Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 38,



- no 1 (2016): h. 74 [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) (Diakses 25 Desember 2019).
- Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Octhanantha, Archie. Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri Tbk. Area Tangerang Bintaro), *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no 4 (2017).<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2139>
- Pramudyo, Chrisogonus D. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press, 2007.
- Prinsa Donni Juni, Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Setyowati, Endah. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 2004. [www.blog.fitb.itb.ac.id](http://www.blog.fitb.itb.ac.id) (Diakses 10 Desember 2019).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sudaryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cet I, Bandung: Alfabeta, 2011.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- \_\_\_\_\_, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharti, *Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Sulistyaningsih, Anggun, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Pindad (Persero) Bandung”, *Skripsi*, Bandung: Fak. Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.
- Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UUI Press, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Yusmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Press, 2014.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan*. Jakarta: Rajawali Press, 2015.

Zainal, Viethzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP**  
**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN**  
**AGAMA KABUPATEN GOWA**

---

**A. Identitas**

Nama :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

**B. Petunjuk**

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi Bapak/Ibu sebagai pegawai dalam bekerja di kantor ini.
2. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada Bapak/Ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

### 1. Pelatihan Berbasis Kompetensi

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		SS	S	KS	TS
Pengetahuan					
1	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh atasan.				
2	Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.				
3	Saya menguasai tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.				
4	Saya dapat meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat.				
Keterampilan					
5	Saya melaksanakan berbagai keterampilan yang dipelajari saat mengikuti pelatihan.				
6	Saya merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan terlebih dahulu.				
7	Saya sering mencoba keterampilan lain/baru yang menurut saya tepat dalam melakukan pekerjaan.				
8	Saya cepat mengevaluasi apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang akan dilakukan dalam pekerjaan.				

<b>Sikap</b>					
9	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.				
10	Saya selalu disiplin dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.				
11	Saya patuh kepada atasan/pimpinan dalam bekerja.				
12	Saya senantiasa menerima tugas baru yang diberikan oleh atasan.				

**b. Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		SS	S	KS	TS
Kualitas Kerja					
1	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.				
2	Saya dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan.				
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan.				
Kuantitas Kerja					
4	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan.				

5	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah diberikan oleh atasan.				
6	Saya diberikan keluasaan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.				
<b>Ketetapan Waktu dan Kehadiran</b>					
7	Saya tidak pernah menunda waktu pekerjaan.				
8	Saya disiplin waktu dalam bekerja.				
9	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
<b>Kemampuan Kerja Samaa</b>					
10	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja/tim kerja.				
11	Saya membina hubungan kerja yang baik dengan atasan/rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.				
12	Saya selalu sharing dengan rekan kerja saat mengalami kendala dalam bekerja.				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**Gambar 1.1 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan**



**Gambar 1.2 Pengisian angket di ruangan Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Gowa**



**Gambar 1.3 Pengisian Angket di Ruangan Kepegawaian**



**Gambar 1.4 Pengisian Angket di ruangan Bimas Kementerian Agama Kabupaten Gowa**



**Gambar 1.5 Pengisian Angket di ruang Haji dan Umroh Kementerian Agama Kabupaten Gowa**



**Gambar 1.6 Pengisian Angket di Ruangan Sub Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Gowa**





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Armin, lahir di Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat tepatnya di Desa Ulidang pada tanggal 15 Oktober 1997. Anak ke tujuh dari tujuh bersaudara. Penulis lahir dari pasangan bapak Saepul dan ibu Sitti Lawiah.

Penulis mengawali pendidikan di bangku Sekolah Dasar Negeri 30 Ulidang pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2008 dan melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Sendana lulus pada tahun 2012 kemudian menempuh pendidikan di SMK Negeri 7 Majene mengambil jurusan TKJ (Teknik Komputer dan Jaringan), lulus tahun 2015, tahun yang sama, penulis diterima di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Selama di perguruan tinggi, penulis pernah tergabung dalam beberapa organisasi kemahasiswaan diantaranya Lembaga Dakwah Fakultas Al-Uswah (LDF-Al-Uswah), Organisasi Daerah DPK-IPPMIMM Tammerodo Sendana, Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), tahun 2018 terpilih sebagai Sekertaris Umum (LPP) Lembaga Penyelenggara Pemilihan Dema, Sema dan Hmj dan juga terpilih sebagai Sekertaris HMJ Manajemen Pendidikan Islam.

ALA UDDIN  
M A K A S S A R